

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memilih tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut pendapat Stephen Robbins (2003:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Tujuan seseorang bekerja adalah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika perusahaan memperhatikan dan menjaga karyawan sebagai aset perusahaan, maka hak karyawan dapat terpenuhi dengan baik. Manusia berubah keinginan, kebutuhan atau tuntutan apabila salah satu keinginan telah terpenuhi, maka tidak mungkin akan terjadi keinginan dan kebutuhan lainnya.

Teori Herzberg melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu ditempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan dengan satu sama lain. Faktor-faktor tertentu ditempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai *Hygiene factors* dan *motivation factors*.

Hygiene factors adalah faktor yang menciptakan perasaan bahwa karyawan akan merasa tenang diperusahaan karena terpelihara dalam bekerja. *Hygiene factors* meliputi gaji, keamanan kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja. *Motivation factors* adalah faktor yang berperan sebagai pendorong semangat karyawan guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. *Motivation factors* meliputi prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, kemajuan dan tanggungjawab.

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai dianggap layak atau tidak. Karyawan merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima, karyawan merasa perusahaan memberikan gaji yang minimum dari peraturan gaji di kabupaten Sidoarjo sebesar Rp. 3.040.000. Kurang

puasnya karyawan terhadap hubungan dengan rekan kerja itupun disebabkan karena adanya sikap yang menunjukkan seorang karyawan tidak berhubungan baik dengan karyawan yang lain. Karena hubungan dengan rekan kerja merupakan faktor yang berhubungan antara karyawan dengan atasan dan karyawan lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Kemudian juga ditunjukkan pada hubungan dengan atasan, karyawan kurang merasa puas terhadap komunikasi antara atasan dengan bawahan, antara karyawan dengan karyawan dan juga kurangnya kepemimpinan untuk memotivasi para karyawan. Karena hubungan dengan atasan merupakan hubungan antara karyawan dengan atasannya yang dapat mendukung kinerja.

Informasi yang didapatkan mengenai keamanan kerja yang terjadi di perusahaan mengingat hal tersebut penting bagi karyawan saat melakukan pekerjaan dimana para karyawan melaksanakan aktifitasnya. Karyawan merasa puas dengan lingkungan yang aman dan nyaman sehingga karyawan akan lebih semangat untuk bekerja dan segera mungkin akan menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian karyawan merasa puas juga ditunjukkan pada prestasi yaitu merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan sesuai dengan standar kerja yang ada di perusahaan. Karena prestasi perusahaan tercipta dari kinerja setiap karyawan. Selain itu juga karyawan merasa puas dengan penghargaan, karena perusahaan telah memberikan apa yang diharapkan karyawan seperti pemberian

penghargaan semacam tunjangan pada individu karyawan atas kinerja yang diatas standar.

Kurang puasnya karyawan ditunjukkan pada kebijakan dan administrasi perusahaan, karena tidak adanya kejelasan kebijakan perusahaan dan ketertertiban pada administrasi. Karena kebijakan dan administrasi perusahaan yaitu peraturan perusahaan yang dapat mendukung kinerja karyawan. Kemudian kurang puasnya karyawan juga ditunjukkan pada pekerjaan yang di bebaskan tidak menantang sehingga para karyawan tidak mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin saat melaksanakan pekerjaan. Karena Pekerjaan itu sendiri merupakan kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan karena dapat memiliki kesempatan-kesempatan untuk mengembangkan karir sehingga kemampuan yang dimiliki karyawan dapat terus berkembang dan nantinya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan dapat mendorong perusahaan untuk lebih maju untuk kedepannya. Karena kemajuan yaitu pengembangan karir yang didapat karyawan selama bekerja diperusahaan. Kemudian juga ditunjukkan karyawan merasa puas terhadap tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan dengan baik. Karena tanggung jawab yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga karyawan merasa dapat berkembang kinerjanya.

Berbagai penelitian terdahulu yang telah meneliti kepuasan kerja karyawan dengan model teori dua faktor dari Frederick Herzberg yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wizaksana Azwin (2012) hasil yang didapat bahwa pekerja yang menilai uang dengan lebih tinggi akan puas dengan gaji dan pekerjaannya saat mereka mendapatkan gaji yang sesuai harapannya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Setiawan Bambang Dafid (2012) hasil yang didapat bahwa faktor motivator berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil uji F dan faktor hygiene berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja karyawan dengan hasil uji F. Dan penelitian yang dilakukan oleh Christhofer (2015) hasil yang di dapat bahwa faktor hygiene dan faktor motivator baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian atau fenomena penelitian diatas apakah model teori dua faktor dari Frederick Herzberg berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN KETIDAKPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PABRIK GULA CANDI BARU SIDOARJO (MODEL TEORI DUA FAKTOR-FREDERICK HERZBERG)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana faktor *motivator* dan faktor *hygiene* di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo ?

2. Apakah faktor *motivator* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo ?
3. Apakah faktor *hygiene* berpengaruh signifikan terhadap ketidakpuasan kerja karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo ?
4. Diantara faktor *motivator*, faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo ?
5. Diantara faktor *hygiene*, faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo ?

C. Batasan Penelitian

Pada penelitian ini agar tidak keluar dari pembahasan, maka dalam menganalisis peneliti kepuasan kerja karyawan digunakan teori *Two Factor Theory* dari Frederick Herzberg.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan faktor *motivator* dan faktor *hygiene* di PG. Candi Baru Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis faktor *motivator* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PG. Candi Baru Sidoarjo.
3. Untuk menganalisis faktor *hygiene* berpengaruh signifikan terhadap ketidakpuasan kerja karyawan di PG. Candi Baru Sidoarjo.

4. Untuk mengetahui faktor *motivator* yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui faktor *hygiene* yang paling berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Bagi manajer perusahaan PT. Pabrik GulaCandi Baru Sidoarjo, sebagai sebuah masukan dan sumbangan pemikiran dalam memecahkan masalah kepuasan kerja dan sebagai bahan informasi bagi perusahaan bahwa kepuasan kerja sangat penting dalam mencapai suatu tujuan.
2. Bagi penelitian selanjutnya, sebagai salah satu sumber referensi dalam mengatasi masalah kepuasan kerja karyawan yang terkait di masa yang akan datang.